

Mónica Patricia Stevens Ramírez

Trabajar a Cerebro Completo. El Reto del Profesionalista Exitoso

páginas: 103-116

En:

Anuario de administración y tecnología para el diseño / Área de investigación Administración y Tecnología para el Diseño. Año 18, número 18 (mayo 2018)- México: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, División de Ciencias y Artes para el Diseño, 2018.

ISSN: 2594-1283

Relación: <http://hdl.handle.net/11191/9181>

Universidad
Autónoma
Metropolitana
Casa abierta al tiempo **Azcapotzalco**

CYAD
Ciencias y Artes para el Diseño

Procesos
y Técnicas de Realización

Universidad Autónoma
Metropolitana. Unidad Azcapotzalco
<https://www.azc.uam.mx/>

División de Ciencias y Artes para el
Diseño
<https://www.cyad.online/uam/>

Departamento de Procesos y Técnicas
de Realización
<http://procesos.azc.uam.mx/>

ta Administración
y Tecnología para el Diseño
Investigación

Administración y Tecnología para el Diseño
<https://administracionytecnologiaparaldiseño.azc.uam.mx/>



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como
[Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Mtra. Mónica Patricia Stevens Ramírez
paty_stevens@hotmail.com ó mpsr@correo.azc.uam.mx

07

TRABAJAR A CEREBRO COMPLETO
EL RETO DEL PROFESIONISTA EXITOSO

07

Mr. Johnnie Harris
1000 1st St. N.W.

TRAVELER A CEREBO COMPLETO
E. and W. 1st St. N.W.

MTRA. MÓNICA PATRICIA STEVENS RAMÍREZ

RESUMEN

En las últimas décadas los requerimientos del perfil del futuro profesionista y la adaptabilidad a nuevos ambientes laborales son cambiantes y cada vez más demandantes. Las diferentes competencias, habilidades y conocimientos representan atributos desarrollados o adquiridos que tienen que ir flexibilizando en un continuo aprendizaje, preparándose física, intelectual y afectivamente para enfrentar las exigencias del mercado laboral.

El liderazgo participativo, la comunicación e internacionalización, el manejo de las nuevas tecnologías, el sentido del compromiso y la responsabilidad, entre otros; son aspectos que cobran gran relevancia en las estructuras organizacionales actuales y que son demandadas en la oferta laboral tanto como empleado como emprendedor. La necesidad de reconocer, fortalecer y utilizar el cerebro en su máxima capacidad, donde se ve reflejada en diferentes partes de los hemisferios, permitirá conducir al estudiante a su perfil profesional idóneo. Este trabajo presenta una reflexión sobre las acciones que se deben realizar para descubrir el perfil profesional de la persona y poder madurar la zona de éxito más probable.

Palabras clave

Perfiles profesionales, empleabilidad, nuevas profesiones, expectativas, competencias, habilidades, preparación.

ABSTRACT

In recent decades, the requirements of the profile of the future professional and the adaptability to new work environments are changing and increasingly demanding. The different competences, skills and knowledge represent developed or acquired attributes that have to be flexible in a continuous learning, preparing physically, intellectually and affectively to face the demands of the labor market.

Participative leadership, communication and internationalization, management of new technologies, sense of commitment and responsibility, among others; These are aspects that take on great relevance in current organizational structures and are demanded in the labor supply, both as an employee and as an entrepreneur. The need to recognize, strengthen and use the brain at its maximum capacity, where it is reflected in different parts of the hemispheres, will lead the student to his ideal professional profile. This work presents a reflection on the actions that must be carried out to discover the professional profile of the person and to be able to mature the most likely and probable success zone.

Keywords

Skills, brain, ability to work, knowledge, profile, development, professional, competences.

INTRODUCCIÓN

La Creciente demanda de la vinculación y compatibilización entre la formación académica y los requerimientos del mercado laboral se vuelven cada vez más compleja y dinámica. La acumulación del poder que se genera con la administración del conocimiento, el dominio de la tecnología de la información y la comunicación, determinan para el entorno educativo como principal acción, una constante revisión de planes y programas de estudio. Los cambios acelerados y una variedad de factores como la globalización y la movilidad entre otros, modifican drásticamente el perfil de los ciudadanos que deberán estar preparados cultural, social, política e intelectualmente para enfrentar los desafíos del mundo y resolver de manera eficaz las situaciones de la vida.

El continuo desarrollo de las habilidades, competencias y conocimientos debe de estar en proporción directa a las necesidades que exige el mundo actual, sensibles a la apertura y aprovechamiento en los diferentes contextos culturales.

No basta con el conocimiento que las instituciones de educación superior ofrecen para una buena formación profesional, implica el accionar y fomentar los valores, la socialización, la confianza e integridad como persona, vivir con responsabilidad, gusto y actitud propositiva para el trabajo ofreciendo un bien común en todas las dimensiones.

Por otro lado, enfrentamos una aceleración tecnológica donde los roles tradicionales y las categorías del trabajo han sobrepasado funciones, tiempos, manejo de información y equipo, entre otras cosas; destacando que hay suministros y tecnologías con naturaleza cambiante que responden a otras perspectivas laborales de las que no se estaba acostumbrado a manejar.

Las alianzas estratégicas con empresas, asociaciones, instituciones, etc. permiten al estudiante una interacción en el medio social, económico y político, desarrollándose en un ambiente propicio que garantice su preparación para el mundo laboral haciendo de esa situación una experiencia de vida, logrando una mayor madurez en el individuo, así como el pleno desarrollo y fortalecimiento de sus potencialidades.

Trabajar a cerebro completo no es solo aprovechar las fortalezas del campo de conocimiento donde se encuentre la persona más a gusto, es participar en equipos heterogéneos con enfoque colaborativo, es estar en una constante adaptación al entorno, es renovarse introspectivamente y desarrollar el control de las emociones, es mantenerse en equilibrio fomentando el crecimiento de sus intereses en total integridad, es recordar la esencia como persona y sus alcances.

OBJETIVO GENERAL

Presentar alternativas que permitan descubrir y potencializar las habilidades, competencias y conocimientos de los estudiantes para responder a los requerimientos que solicita el mercado laboral para un perfil profesional exitoso.

Objetivos específicos

- Identificar las características que más interesan a los empleadores y relacionarlas con acciones que refuercen la forma individual del aprendizaje y la interacción con el mundo.
- Detectar las actividades que refuerzan el conocimiento personal del alumno y su proyección como profesional en los diferentes modelos, teorías y técnicas pedagógicas.

DESARROLLO

Marco Referencial

Proyecto Tuning

El Informe del Proyecto Tuning Educational Structures in Europe (2004) señala que los retos que ofrece una sociedad en constante proceso de cambio son de tal magnitud que se exige que los estudiantes, cualquiera que sea su edad, desarrollen sus capacidades generales junto con sus conocimientos. Necesitan, asimismo, trabajar en sus cualidades personales que les permitan seguir aprendiendo a lo largo de su vida, y aplicar lo aprendido de formas tan diversas que nosotros hoy en día sólo podemos imaginar.

La apertura de nuevos mercados en correspondencia con la tecnología, la ciencia e innovación, permite ampliar horizontes culturales y compartir conocimientos, procesos, técnicas y vislumbrar la realidad con diferente visión y ángulo de proyección. En este rubro definimos por Competencia al proceso continuo donde va implícito el conocimiento, las habilidades, actitudes y responsabilidades, que representan una combinación dinámica de atributos con respecto al conocimiento y su aplicación, describe los resultados de los conocimientos aprendidos de la actividad al finalizar el proceso educativo.

Es entonces que existen varias clasificaciones para las competencias: las básicas, (capacidades intelectuales indispensables para el aprendizaje de una profesión son cognitivas, técnicas y metodológicas), Delgado (2003), específicas (conforman la base particular del ejercicio profesional y se vinculan a condiciones específicas de ejecución), Delgado (2003) y las genéricas o transversales (son la base común de la profesión, se refieren a situaciones concretas en la práctica profesional, pueden ser de 3 tipos: Instrumentales, interpersonales, sistemáticas, Galdeano y Valiente (2010). En esta reflexión nos enfocamos a las genéricas o transversales, por la importancia que tiene en la formación integral del estudiante.

Instrumentales (combinación de conocimiento con habilidades manuales)	Interpersonales (relacionadas con la expresión de los sentimientos y la empatía)	Sistémicas (combinación de destrezas, imaginación y sentimientos permitiendo una visión en conjunto)
Técnicas de aprendizaje autónomo	Trabajo en equipo de carácter interdisciplinario	Adaptación a nuevas situaciones
Análisis y Síntesis	Razonamiento Crítico	Creatividad
Organización y Planificación	Compromiso Ético	Liderazgo
Resolución de Problemas	Reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad	Iniciativa y Espíritu emprendedor
Toma de Decisiones	Negociación	Preocupación por la calidad
Habilidades Formativas Básicas	Auto motivación	Sensible frente a temas medioambientales

Comunicación Oral y Escrita		Gestión de Proyectos
Conocimiento de Lenguas Extranjeras		Gestión por Objetivos

Tabla 1. Competencias Transversales en la formación de los estudiantes
Fuente: Una Solución Alternativa para la Formación en Competencias, (Portilla; Stevens; González, 2010)

LO QUE LAS EMPRESAS REQUIEREN DE UN JOVEN UNIVERSITARIO EN MÉXICO

Conscientes en que la formación de recursos humanos es de vital importancia para un país, es conveniente construir mecanismos entendidos por las instituciones de educación superior así como por las sociedades, para disminuir las barreras entre la educación y la vida cotidiana, entre el trabajo y la comunidad, formalizando las necesidades y requerimientos de ambos, estableciendo un hilo conductor entre el conocimiento académico con el ordinario, entre las habilidades y las experiencias personales, entre el arte y la creatividad, entre la ciencia y la imaginación. Es así como en la Tabla 2 se agruparon en 4 columnas las diferentes habilidades y competencias genéricas que solicitan y consideran deben tener los alumnos universitarios próximos a insertarse en el mercado laboral.

En la primera columna se agrupan las competencias genéricas que recomienda el Proyecto Tuning, las segundas columnas son las habilidades que forman parte del mapa mental del profesionista exitoso diseñado por las maestras investigadoras del Tecnológico de Monterrey, Cecilia E. Valdez y Teresa Cruz Cordero; la tercera columna son habilidades del Estudio de Empleadores GAAP 2010 de la División de Ciencias y Artes para el Diseño (CYAD), y por último la columna del extremo derecho formada por las habilidades y competencias que se encontraron en 120 convocatorias de la Bolsa de Trabajo de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco (UAM-A).

Competencias Genéricas de América Latina Proyecto Tuning	Habilidades Cecilia E. Valdez y Teresa Cruz Cordero (Profesionista Exitoso)	Perfil Gaap 2010 Estudio de empleadores de la División de Cyad de 104 empresas, características deseables para la contratación de profesionistas UAM	Perfil Bolsa de Trabajo UAM-A Habilidades tomadas aleatoriamente de 120 convocatorias de trabajo
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	Auto aprendizaje	Responder al Trabajo bajo Presión	Acostumbrado a trabajar bajo presión
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	Creatividad		Adaptabilidad
Capacidad para organizar y planificar el tiempo	Toma de decisiones	Capacidad de Análisis	Alta capacidad de Análisis
Conocimiento sobre el área de estudio y profesión	Manejo de Conflictos	Interés por crecer en la empresa	Altamente motivado para crecer
Responsabilidad Social y Compromiso ciudadano	Asertividad	Competentes	Alto desempeño

Capacidad de Comunicación oral y escrita	Comunicación interpersonal	Autodidacta	Autodidacta
Capacidad de comunicación en un segundo idioma	Relaciones Interculturales	Realización de prototipos	Capacidad de hacer trabajo a detalle
Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación	Uso de informática y comunicaciones	Interés por aprender	Capacidad para aprender nuevas tecnologías rápidamente
Capacidad de investigación	Trabajo en Equipo	Capacidad en Relación Social	Capaz de crear relaciones a largo plazo
Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	Experiencia en el extranjero	Compromiso	Compromiso de trabajo
Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas	Visionario	Iniciativa	Iniciativa
Capacidad Crítica y Autocrítica	Proactivo		
Capacidad para actuar en nuevas situaciones	Actitud Positiva	Seguridad en sí mismos (mala)	Confiability
Capacidad creativa	Compromiso hacia la comunidad		Control
Capacidad identificar, plantear y resolver problemas	Empuje y motivación	Creatividad	Creatividad
Capacidad para tomar decisiones	Habilidad para manejar otro idioma	Dinámicos	Dinámicos
Capacidad de trabajo en Equipo	Educación Global	Disciplinados	Disciplinados
Habilidades Interpersonales	Habilidad en Sistemas Administrativos	Disponibilidad	Disponibilidad para rolar turnos
Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	Estudios especializados de postgrado	Disposición al trabajo	Disposición y Disponibilidad absoluta
Compromiso con la preservación del medio ambiente	Honestidad	Inquietud por aportar	Empuje
Compromiso con su medio social-cultural- valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	Compromiso		Enfoque a mejora continua

Habilidad para trabajar en contextos internacionales	Colaboración	Actitud de Servicio	Excelente actitud de servicio
Habilidad para trabajar en forma autónoma	Respeto	Formalidad (reforzar)	Excelente presentación
Capacidad de Formular y gestionar proyectos	Perseverancia		Fungir como intermediario entre comité organizador y supervisor de operaciones
Compromiso Ético		Expresión oral (mala)	Habilidad de comunicación
Compromiso con la calidad			Habilidades de negociación
			Habilidad numérica
		Habilidad para tratar con personas (poca)	Habilidad para establecer relaciones interpersonales
			Habilidad para trabajar internacionalmente
		Buenos Ejecutores	Implementación de nuevos proyectos
		Innovador	Innovador
		Liderazgo (reforzar)	Liderazgo
		Manejo de Equipo	Manejo de Grupos o personal
			Manejo de otro Idioma
			Organizado y ordenado
		Enfoque a resultados	Orientación a resultados
		Enfoque al cliente	Orientación al cliente
			Pensamiento estratégico
			Personalidad extrovertida
		Actitud poco empresarial	Planeación
			Proactivo
			Propositivo

		Impuntualidad (poca)	Puntual
			Rápido aprendizaje
		Constancia	Responsable y autónomo
			Sentido común
			Sentido de urgencia
			Servicio al cliente
			Sistemático
		Capacidad para conciliar conflictos	Solución de Conflictos
		Capacidad para resolver problemas	Solucionar Problemas
		Tolerancia a la Frustración	Tolerancia a la Frustración
			Tolerancia al estrés
		Toma de decisiones (reforzar)	Toma de decisiones
		Trabajo en equipo	Trabajo en equipo
			Trabajo por objetivos
			Trato con el personal operativo
		Visión del futuro	Visión del futuro

Tabla 2. Características que más interesan a los empleadores en América Latina y México según estudios, especialistas y Bolsa de Trabajo (UAM-A)
 Fuente: (Beneitone, Esquetini, González, Maletá, Siuff, Wagenaar, 2007; Valdez, Cruz, 2009; GAPP, 2010; Stevens, 2010)

Podemos observar que no se tiene un lenguaje común al momento de referirlas, hay habilidades que dependen de otras. Las que se encuentran enlistadas en las convocatorias de la Bolsa de Trabajo son relativamente más que las que se encuentran en las otras 3 columnas. Por lo anterior se recomienda dar prioridad a las que requieren con mayor importancia en el ámbito laboral.

Es importante que el trabajo se realice, por las personas apropiadas, midiendo y evaluando los resultados,

exigiendo un nivel más alto y más profundo de compromiso, contrastándolos con los objetivos prescritos.

La empresa de hoy, está basada en un modelo de beneficio mutuo donde las tareas de las personas determinen la cooperación con un fuerte sentido de responsabilidad social y bienestar para todos.

PERFIL DEL PROFESIONISTA EXITOSO

Si analizamos los perfiles de egreso en las universidades, van muy dirigidos al conocimiento están marcados los que están influenciados por una carga humana sea de valor, de ética, o trabajo en equipo entre otras. Sin embargo, no se mencionan dentro del perfil aquellas actividades que te enfrentan a la vida, como en el siguiente mapa del profesionista exitoso.

El profesionista exitoso se mueve en varias directrices que tienen influencia sobre él, independientemente si las lleva a cabo en la universidad o fuera de ella. Por lo que el joven universitario debe aprender a relacionarse más con su medio, la tecnología va cobrando cuentas y es tiempo de tomar las riendas y enfrentarse al mundo. A partir de lo anterior surge la necesidad de buscar teorías, modelos o técnicas pedagógicas que permitan describir el funcionamiento de los seres humanos al actuar y aprender. "Todo ser humano, si se lo propone, puede ser escultor de su propio cerebro Santiago Ramón y Cajal."

En este sentido se consideraron a las personas como seres sistémicos, por su cambio continuo tanto en lo individual como con su entorno de manera participativa o comunitaria. Cualquier elemento que se pudiera utilizar como dinámica en este contexto, tendría un efecto. Lo relevante a trabajar en esta reflexión es encontrar las herramientas adecuadas que les dieran sentido y dirección a la vida de los participantes, para concientizarlos y apoyarlos en su posicionamiento como personas y en su ámbito afectivo social y económico como profesionista. Por lo que se tomaron como guía diferentes modelos a seguir.

Modelo centrado en la persona Carl Rogers (1902-1987)

Este modelo pertenece a la corriente de la Psicología Humanística promoviendo los aspectos humanos de la persona como: libertad, trascendencia, responsabilidad, autonomía y creatividad. Rogers descubrió, que a pesar de que existan experiencias negativas, maltrato, inseguridad o desconfianza en la historia de vida del individuo, el ser humano por naturaleza tiene la capacidad de reencontrarse, de regenerarse en base a un impulso de crecimiento y sanación.

El individuo posee en sí mismo potenciales recursos para su propia comprensión, para cambiar su auto concepto, sus actitudes, y para dirigir su conducta, y estos recursos pueden ser liberados a condición de que un determinado clima de actitudes psicológicas facilitadoras pueda ser logrado.-Carl Rogers

Enfrentar los cambios tecnológicos no es una tarea fácil en estos tiempos, parecería tener mayor importancia el conocer la última versión del software, que conocerse a uno mismo.

En la actualidad manejar los valores y la imagen a conveniencia del status de un puesto, sector o sistema, cambiándolos o distorsionándolos para conseguir algo aparentemente mejor, alejándolos de la ética y moral de la persona es cada vez más constante, normal y rutinario.

Paradigma Histórico Social de Lev Semiónovich Vygotsky 1896- 1917

Un factor importante y de gran relevancia a considerar es la conciencia social, por la influencia que tiene en las percepciones, en los pensamientos, en el aprendizaje de acuerdo al contexto socio-cultural en el que se vive. Por lo anterior podemos citar que el espíritu de la UAM está muy enfocado al aprendizaje colaborativo y al conocimiento construido con naturaleza social y cultural. El paradigma sociocultural de Vygotsky tiene un mayor énfasis en la trascendencia del aprendizaje del ámbito escolar a la vida cotidiana, atribuyendo la zona de desarrollo próximo del sujeto como medio para la solución de problemas, fortaleciendo el desarrollo intelectual, personal y en la formación de valores del alumno. La institución dentro de su lema Casa abierta al tiempo refiere a ese tiempo cronológico y actual, abierto a nuevas ideas y a los impactos que éstas deberán generar. Abierto a las corrientes del pensamiento, a nuevos descubrimientos y a las diferentes formas de concebir el mundo. Para Vygotsky el lenguaje desempeña un doble papel, como herramienta mental y como medio esencial por el cual la cultura se ha transmitido de generación a generación. Es el mecanismo del pensamiento y la herramienta mental más importante de todos los tiempos.

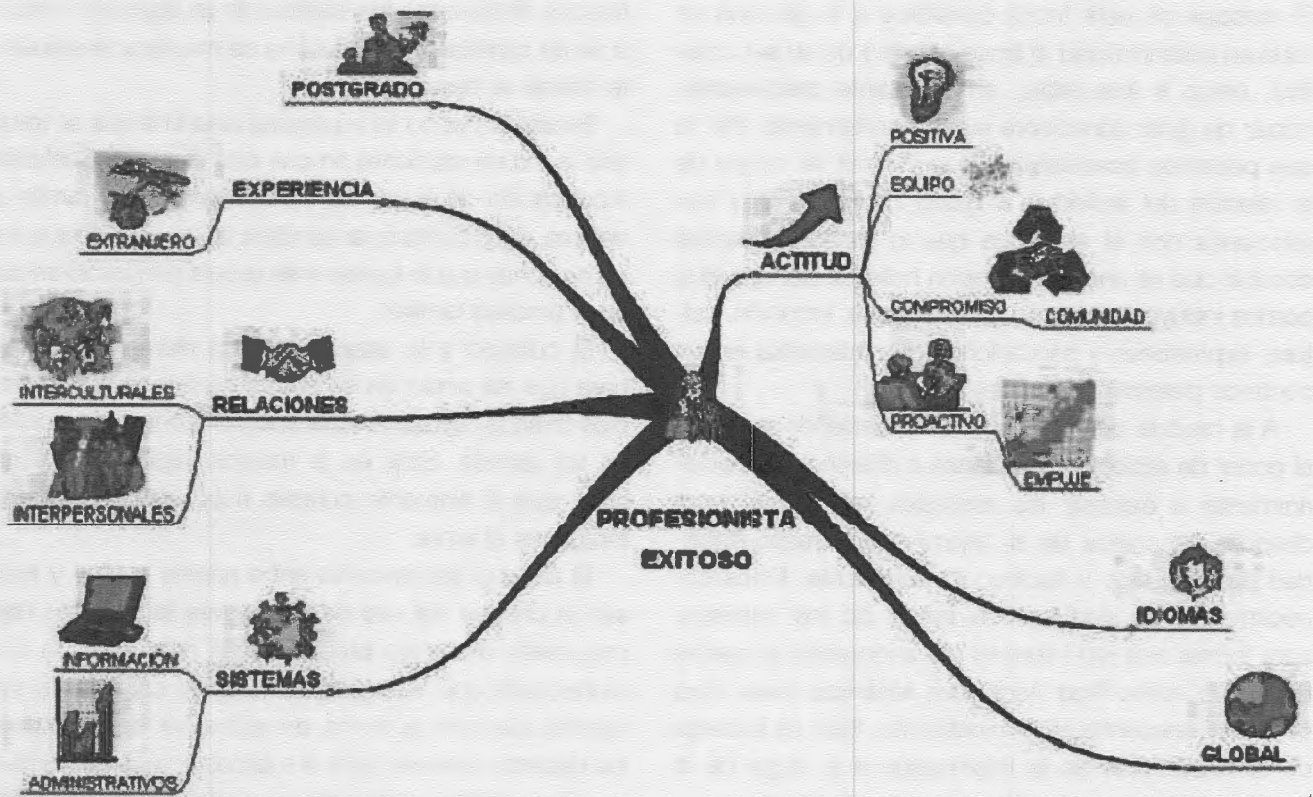


Figura 1. Profesionista Exitoso Fuente: Valdez, Cruz, (2009)

Paradigma Aprendizaje Significativo de David Paul Ausubel

La importancia de partir que la persona es un ser sistémico y organizado permite determinar que no todo el aprendizaje debe ser memorístico sino vivencial. Para Ausubel el alumno retoma lo que le interesa, descubre, forma conceptos, infiere relaciones, entre otros aspectos, construye su realidad en base a situaciones cotidianas y su propia experiencia. Ausubel identifica dos dimensiones posibles para lograr el aprendizaje: el modo y la forma, mismas que en su interacción deriva a lo que se conoce como situaciones del aprendizaje. Por lo anterior debemos partir de una organización de conceptos, dinámicas y conocimientos previos que se apliquen en diversas actividades, motivando al alumno a ser participativo, dándole confianza y seguridad para vivir las experiencias y que construya su identidad. En mi experiencia la empatía, la necesidad de integración, de afecto y de independencia son factores esenciales para el logro de los objetivos.

Gestalt (1893 – 1970) su creador Fritz Perls

Desde la antigüedad las distintas culturas localizan la mente en diferentes lugares del cuerpo: en la occidental la localizan en el cerebro, en la hebrea se sitúa en el corazón, en la tradicional china el conocimiento intuitivo está en el abdomen. Por lo anterior se puede deducir que las teorías vivenciales de Carl Rogers, Wilhelm Reich, Fritz Perls, Victor Frankl entre otros, enfatizan la importancia de la sabiduría del organismo con un enfoque corporal y emocional del ser humano donde se ve la congruencia de sus acciones con la de sus palabras.

Se puede comprender a la Gestalt como el modelo con un enfoque basado en el amor, el darle sentido a la experiencia para enfrentar al mundo con sensaciones y la emoción. Por su origen alemán tiene varios significados: estructura, configuración, forma, totalidad, modelo, o figura. Su vocablo apareció en 1523 en una traducción de la Biblia al alemán partiendo del significado de puesto adelante, expuesto a las miradas, por Augen Gestelg.

El enfoque de esta teoría considera a la persona en toda su potencialidad al límite máximo de su ser creativo, único e irrepetible, en constante crecimiento, capaz de guiar consciente su comportamiento. Por lo que podemos considerar que la Gestalt se ocupa de la relación del individuo a través de los años y sus relaciones con el ambiente que lo rodea. Podemos concluir que es una comprensión holística del individuo porque incluye: su cuerpo, pensamiento, emoción, cultura, expresiones y sensaciones que interactúa en un contexto determinado.

A la medida que el individuo va creciendo aumenta el poder de raciocinio, comienza a diferenciar y posteriormente a elaborar los mensajes adquiridos, para después separarlos de sí, asumiendo la responsabilidad de contenido y haciéndolo consciente. Estos conocimientos se adquieren a través de los sentidos, para formar una red neuronal por asociación la cual se denomina como Red Asociativa Mnémica (RAM) cuyo centro se encuentra en el hipotálamo. Este se encarga de la distribución de la información a lo largo de la corteza cerebral almacenándola como memoria.

En nuestros días sería el chip de depósito de la mayor parte del conocimiento que una persona adquiere a lo largo de su vida y que el cerebro guarda sin clasificar si es bueno o malo. Enfrentar los miedos irracionales, las culpas, las angustias, prejuicios y creencias que en ocasiones trascienden de generación en generación. Sacudirse y volver a configurar ese chip de nuestro cerebro para sentir la libertad del ser.

Virginia Satir (1916-1988)

Conocida por su enfoque de Terapia Sistémica Familiar, modelada por Bandler y Grinder para la creación del Meta Modelo y otras técnicas basadas en PNL. Postulaba que la familia involucrada en el amor, en la forma de compartir sentimientos, afectos, vivencias en línea directa, impactaba en la personalidad del individuo. Los miembros de una familia están constantemente actuando sobre otros, modificando su comportamiento de una manera compleja. La familia es el sistema central del hombre, las principales identificaciones, sus valores, creencias y adaptación social depende directamente de lo que sucedió y sucede en el ambiente familiar. Las

terapias familiares se caracterizan de un supuesto básico: si ha de cambiar el individuo, ha de modificar el ambiente donde se desarrolla.

En síntesis ya no es la persona aislada la que se trata, sino la red de relaciones en que está envuelto. Cualquier modificación de la red de relaciones, llámese familia o sistema, debe contemplar cambios en las relaciones entre las personas que lo forman y se encuentran involucradas en el proceso familiar.

El cuidado y la aceptación son elementos claves para que las personas se puedan enfrentar a sus propios miedos, ayuda a abrir sus corazones y a confiar en los demás. Satir es la máxima representante en creer que el elemento curativo más relevante en una terapia es el amor.

El choque generacional entre padres e hijos y más aún el choque del uso de las nuevas tecnologías han propiciado diferentes problemáticas entre ellas, la comunicación que va ligada al lenguaje corporal, a los valores que son la forma de sobrevivir del individuo: los debiera y debería para sí mismos y para los demás, lo que se espera de la persona a partir de experiencias pasadas, las percepciones que se tiene de las cosas o situaciones a partir de los canales que cada persona ha desarrollado: visuales, auditivos y sensoriales o kinestésicos, la habilidad para hablar: las palabras que se utilizan, el tono de voz, y la intención con que se dice el mensaje, pues el cerebro es un almacén de conocimientos que incluyen lo aprendido, lo leído y lo enseñado.

Estilos de Pensamiento
de Ned Herrmann

Platón fue el primero en postular en el Mundo Occidental la idea de que había dos distintos aspectos en la mente humana, al primero lo llamó Logistikon, que es la parte racional del ser humano y al otro lo llamó Nous, la parte intuitiva de las personas. Paul McLean investigó en 1952 la evolución del cerebro a la que llamó Cerebro Triuno. El Premio nobel de medicina por la teoría de bilateralidad en 1981 fue otorgado a los doctores Roger Sperry del Instituto de Tecnología de California y Robert Ornstein que descubrieron la bilateralidad donde ambos lados del cerebro, realizan actividades mentales diferentes, pero están

MODELO DE LOS CUADRANTES CEREBRALES DE NED HERRMAN

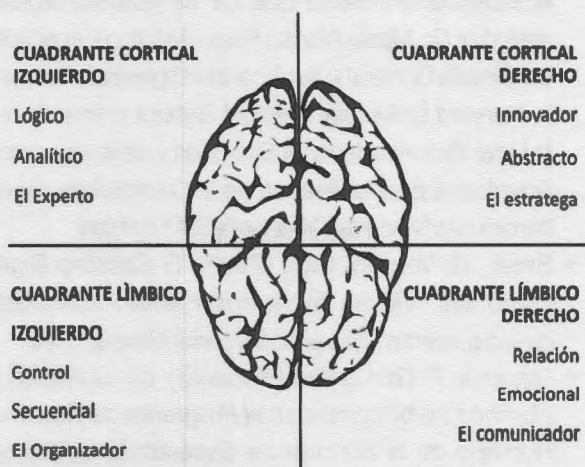


Figura 2. Modelo Ned Herrmann (1976)

vinculados por una red extraordinariamente compleja de fibras nerviosas denominadas cuerpo caloso.

Ned Herrmann realizó investigaciones del cerebro en base a estos estudios, por lo que en 1976 presenta su teoría Cerebro Integral (Whole Brain) la que permite conocer el desarrollo del cerebro a partir de cuatro distintas estructuras especializadas de pensamiento. En 1979 desarrolla la evaluación de Estilos de Pensamiento conocida como HBDI donde clasifica cuatro cuadrantes del cerebro: el lógico, el de procesos, el de relación y el innovador que interactúan entre sí, mediante conexiones referidas a los modos de pensamiento. Esta clasificación se origina a partir de los dos hemisferios: el derecho e izquierdo que determinan el comportamiento en los seres humanos. Bajo esta teoría, he dirigido mis esfuerzos a realizar actividades para que los participantes aprendan a conocerse, comunicarse, tomar decisiones, a integrarse a equipos de trabajo y a entender a los demás. De la misma manera muestra como éstos afectan en su forma de trabajar e interactuar con los demás en situaciones personales como profesionales desde el propio estilo de pensamiento.

Por lo anterior considero como una de las acciones principales de este trabajo, descubrir el estilo de pensamiento predominante del estudiante y futuro profesional (mismo que se encuentra en versión gratuita en la siguiente página: <https://www.thinkherrmann.com/get-started?hsCtaTracking=4020c4cb-395d-4628-bc33-5618218abd38%7C7a75f2cd-f4e3-4b2c-84ba>

La mentalidad de algunas ocupaciones típicas

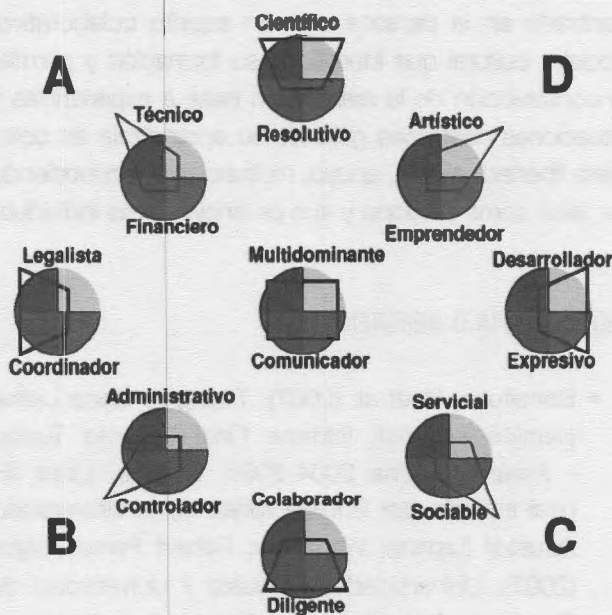


Figura 3. Modelo Ned Herrmann algunas ocupaciones típicas

-2fdd2d7738da) para que con éste, se inicie el descubrimiento de las formas y actitudes que se toman para decidir, para aprender, para agruparse y seleccionar equipo, complementarse en las acciones donde no son de su preferencia y en consecuencia se tiene un bajo desempeño, para hacer un ejercicio de introspección honesto, donde se cuestione lo que se quiere lograr, como, donde y con quien llevarlo a cabo.

Tomando como referencia la realización de dinámicas de los modelos y teorías que se mencionaron anteriormente, mismos que permitirán un crecimiento y apertura del perfil actual al perfil deseado. Cabe recordar que el resultado mayor del test de dominancia cerebral, es la zona de confort, pero inversamente en diagonal es la zona de éxito.

CONCLUSIONES

De acuerdo al planteamiento inicial, este trabajo presenta los requerimientos específicos que las empresas necesitan del futuro profesional, está en él asimilar las bondades que cada modelo o teoría pedagógica maneja, ponerlas en práctica para el mejor desempeño y formación de equipos de trabajo de alto rendimiento.

El futuro profesionalista podrá medir sus potencialidades, centrado en la persona con un espíritu colaborativo, social y cultural que identifique su formación y permita la construcción de la realidad en base a experiencias y situaciones cotidianas guiando su aprendizaje en completa libertad, afecto, apoyo, motivación y reconociendo su valor como persona y sus potencial como individuo.

BIBLIOGRAFÍA O REFERENCIAS

- Beneitone, P. et al. (2007). *Tuning América Latina* (versión español) Informe Final-Proyecto Tuning - América Latina 2004-2007, España. Libro digital editado por Publicaciones de la Universidad Deusto/ España, Wagenaar, Robert Países Bajos (2007). Universidad de Deusto / Univerisdad de Groningen. <http://tuning.unideusto.org/tuningal>
- Blanco, I. (2006). *El Universo de la Inteligencia, Hay más dentro de ti*. México: Excelencia Personal 2ª. Edición
- De Aguilar. L. et al (1997). *La Universidad ¿produce o forma profesionales?*, Equipo NAVA <http://www.nava.org.ar/info@naya.org.ar>
- De Garay, A. (2009). *¿Y cuatro años después? De cómo los estudiantes de una generación transitan por la universidad*, México: Eón, S.A. 1ª. Edición, Ediciones y Gráficos C.V.
- Del Corral, R. (2011). *El Arte de Diseñar Personas*, México, 1ª. Edición.
- Evers, F. et al. (1998). *The Bases of Competence: Skills for Lifelong Learning and Employability*. E.U.A.: Josey-Bass Publisher San Francisco.
- Grajales-Hall, M. (s/a). *¿En busca de Trabajo?*, primera parte, Servicio de Noticias de la UC Servicio de Noticias de la UC <http://www.ucnewswire.org/spanish/052504job.htm>
- Herrmann, N. *El Cerebro Creativo*, 1ª. Parte- Estilos Personales, Solar Servicios Editoriales S.A de C.V.
- Latner, J. (2003). *Fundamentos de la Gestalt*, 3ª. Edición, , Santiago de Chile.
- Luna, M. (s/a). *La Educación Universitaria hoy*. Revisada el 07 de septiembre del 2011, desde:<http://hadoc.azc.uam.mx/tecnicas/aprendizaje.htm> ó <http://hadoc.azc.uam.mx/mensaje.htm>

- Puig, M. (s/a). *Lo que el corazón quiere, la mente se lo muestra, entrevista que La Vanguardia Digital le realizó al Dr. Mario Alonso Puig - Médico Especialista en Cirugía General y del Aparato Digestivo, Fellow de la Harvard University Medical School y miembro de la New York Academy of Sciences y de la Asociación Americana para el Avance de la Ciencia.*<http://www.narom.org/Mario%20Alonso%20Puig.html>
- Small, G. Vorgan, Gigi. (2009). *El Cerebro Digital, cómo las nuevas tecnologías están cambiando nuestra mente*, España: Editorial Urano, S.A.
- Stevens, P (2012) *Determinación de actitudes de alumnos participantes en el Programa de Desarrollo Humano de la Sección de Superación Académica Estudio de Caso UAM-A*. Tesis para obtener el grado de Maestría Universidad Interamericana para el Desarrollo UNID.
- World Economic Forum (2016) *The Future of Jobs – Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fouth Industrial Revolution*.

ACERCA DEL AUTOR (AUTORES)

Mónica Patricia Stevens Ramírez

Maestra en Educación, especializada en Administración, Formación y Capacitación de Recursos Humanos por la Universidad Interamericana para el Desarrollo, Diseñadora Industrial por la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), Diplomada en Administración de la Pequeña y Mediana Empresa por la Universidad la Salle, Diplomada en Aprendizaje Integral por Human Potential & Business México y egresada del Seminario International Fund-Raising Strategies and Techniques por UAM. Es profesora de tiempo completo de la División de Ciencias y Artes para el Diseño de la UAM así como profesora invitada en programas de Educación Continua en otras instituciones y dependencias. Se ha desempeñado también en cargos de gestión institucional. Sus investigaciones se han focalizado en el perfil profesional, gestión y administración de recursos, liderazgo del joven emprendedor, nuevas estrategias de aprendizaje, sustentabilidad e innovación de productos en cerámica y vidrio.